

基于 2022 年北京劳动仲裁典型案例八 谈谈竞业限制中的报告义务

作者：刘宇翔

前言

2022 年 12 月 22 日，北京市人力资源和社会保障局发布了《2022 年北京市劳动人事争议仲裁典型案例》，¹其中案例八为“员工提供虚假就业信息违反竞业限制应承担违约责任”。²该案中，员工李某与某科技公司签订《竞业限制协议书》（以下简称“协议”）。协议约定竞业限制期限为 1 年，在竞业限制期限内，李某应当每月向公司汇报就业情况，提交居住地、联系方式、就业情况、就业单位信息、工作岗位、工作内容、劳动合同等协议、就业单位营业执照、社保公积金证明材料。

2020 年 6 月 23 日劳动关系解除后，公司安排人事部同事蒋某与李某对接再就业状况后。李某向公司报告称离职后处于待业状态，社保由其朋友开具的物流公司缴纳，并提供了其与物流公司签订的劳动合同。

2021 年 2 月，公司向劳动人事争议仲裁委员会（以下简称“劳仲委”）申请劳动仲裁，要求李某承担返还竞业限制补偿金、支付竞业限制违约金。劳仲委查明，2020 年 7 月至 10 月期间，李某的社会保险缴费单位为甲人力资源服务公司；2020 年 11 月至 2021 年 5 月期间为乙人力资源服务公司。劳仲委就上述问题向甲人力资源服务公司发出《协查函》，获知实际委托缴纳社保的公司为深圳市某技术公司，且该技术公司属于李某的竞业限制范围，李某也未能对此予以合理解释与澄清。

2021 年 3 月 25 日劳仲委裁决认定李某违反了竞业限制义务，裁决李某返还已支付的竞业限制补偿、支付违反竞业限制义务的违约金 19 万元。一审、二审判决结果与仲裁裁决结果一致。

在裁审机构的说理认定中，重点关注到了李某未按约履行报告义务的行为，并切实影响了案件认定：

1、关于李某存在竞业限制违约行为。李某在履行报告义务时释明的社保缴纳单位和实际缴纳单位存在差异，为查明真相，劳仲委向社保实际缴纳单位发出《协查函》，回函内容显示是一家属于李某竞业限制范围的技术公司为李某实际委托缴纳了社保。在李某无法合理解释并提供反证的情况下，裁审机构根据证据规则认定李某存在违反竞业限制义务的行为。

2、关于李某应当承担的违约金金额。李某存在报告虚假就业信息、先后通过隐藏真实社会保险缴费单位和以变更社会保险缴费单位的方式掩盖违反竞业限制义务事实

¹ 北京市人力资源和社会保障局：《2022 年北京市劳动人事争议仲裁典型案例》，网址 http://rsj.beijing.gov.cn/bm/ztzl/dxal/202212/t20221222_2882841.html。

² 案例原文可以参考：北京市第二中级人民法院（2021）京 02 民终 15128 号判决书。

的行为，裁审机构将此作为认定李某应承担的违约金金额的考量因素之一。

可见，报告义务作为竞业限制义务法律关系中的一部分，对法律事实 and 责任的认定会产生明显的影响。笔者现就报告义务进行一些探讨，供读者参考。

一、报告义务的性质及法律来源

报告义务并未直接被规定于《劳动合同法》对竞业限制义务的制度设计之中。但实践中，因原用人单位取证难度大，违约员工和新用人单位往往也会采取各种手段有意规避等原因，越来越多的用人单位倾向于采取和员工约定报告义务的方式来督促员工遵守竞业限制义务。一般而言，报告义务指通过劳动合同或竞业限制协议等协议约定，要求员工在履行竞业限制义务期间，按照约定时间向原用人单位定期提供就业情况的相关信息与资料，以证明其依约履行了竞业限制义务的义务。基于此，我们需对报告义务的法律渊源以及裁审观点进行关注和梳理如下。

（一） 报告义务为约定义务，且并无法律的明确规定

根据《中华人民共和国劳动合同法》第二十三条第二款规定：“对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。”

可见法律层面仅对用人单位支付经济补偿的义务、劳动者履行竞业限制的义务进行了规定，并未要求劳动者履行报告义务，只是也并未禁止用人单位和劳动者之间就报告义务等进行约定。因竞业限制制度对劳动者的生存与发展有较大的影响，报告义务也并未脱离劳动合同的缔结中附属、依附的特点，仍需适用劳动者倾斜保护的原则。因此，双方在不违反劳动法律的相关强制性规定的情形下可以约定报告义务，适用《中华人民共和国民法典》合同编的认定规则。

裁审案例中也肯定了报告义务约定的有效性。当双方约定员工需履行报告义务时，裁审机构认为并未违反法律的强制性规定，属于合法有效的约定。

（2020）粤 03 民终 7061 号案件中，广东省深圳市中级人民法院认为：“王杏娟与南玻公司于 2014 年 2 月 17 日签订的《竞业禁止协议》约定了双方关于竞业限制的权利义务，王杏娟在离职后两年内每满三个月须向南玻公司履行报告义务证实其履行了竞业禁止义务。上述约定是双方当事人真实意思表示，内容没有违反法律法规的强制性规定，合法有效，双方当事人应当严格遵照履行。”（2021）粤 0305 民初 6723 号案件中，广东省深圳市南山区人民法院也持相似观点。³

（2019）浙 01 民终 9441 号案件中，浙江省杭州市中级人民法院认为：“《竞业限

³ （2021）粤 0305 民初 6723 号案件中，广东省深圳市南山区人民法院认为：“双方订立的竞业限制协议中明确约定被告竞业限制期内需按时告知其就业及任职情况，原告为被告履行相关约定需支付相应竞业限制补偿金作为对价，从而享有获取被告真实从业信息的权利，故及时、如实向原告报告从业信息是被告应尽的义务。”本案广东省深圳市中级人民法院维持原判。

制协议》中约定王晓琳在被新单位录用后应在两周内将新单位的名称及王晓琳的职务通知拓峰公司，该约定属于双方当事人自愿达成的一致意思表示，意在便于拓峰公司核实王晓琳是否实际履行了竞业限制协议，并未加重王晓琳的责任，也未免除拓峰公司的义务，故王晓琳认为该条款属格式条款无效的主张不成立。”

（二） 报告义务为附随义务

（也有一说认为属于从义务，笔者倾向于认同属于附随义务的观点，本文中笔者对此不做出深入的讨论。）劳动法中的附随义务是为维护对方当事人的利益，基于劳动合同订立时诚实信用原则的要求，以及劳动合同履行和终结后的劳动者的忠诚义务和用人单位的保护义务的要求，在法律没有规定的情况下，劳动合同当事人亦应遵守的义务。

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三条第一款规定：“订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。”考虑到竞业限制是在用人单位商业秘密保护和员工就业权之间的平衡，员工存在从事竞业行为的动机，而用人单位对于员工竞业行为的监督较为困难，对于员工诚信的依赖较大等因素，要求员工履行报告义务也属于诚实信用原则的体现，可以将报告义务作为竞业限制制度的附随义务。裁审机构也将履行报告义务和诚实信用原则相联系。

（2021）粤 03 民终 8384 号案件中，广东省深圳市中级人民法院认为：“与普通的劳动者不同，受竞业限制劳动者一般是用人单位高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员，体现用人单位的核心竞争力。在劳动合同解除或终止后，此类员工与用人单位不再具有人格和组织上的从属性，用人单位客观上无法对其履约行为予以在场监管，主要依赖于其主动报告、信息披露及对协议的自觉履行，其应当秉持诚实信用原则，保证用人单位的信息知情权、排除妨碍请求权的实现，并确保协议得以实质性履行。”

（2021）沪 01 民终 12282 号案件中，上海市第一中级人民法院认为：“上诉人（员工方）应当按时向被上诉人（公司方）报备工作情况，以供被上诉人判断其是否违反了竞业限制协议。本案即是因为上诉人不履行报备义务导致被上诉人产生合理怀疑，进而产生了纠纷。还望上诉人在今后履行竞业限制协议时，恪守约定的义务，诚信履行协议。”

（2022）京 01 民终 1548 号案件中，北京市第一中级人民法院认为：“王燕飞离职后并未履行向诺维信公司的报告义务，告知诺维信公司其入职的单位等信息，此义务虽然并非法定义务，但属于双方约定的义务之一，故王燕飞仍旧应当遵守，其未向诺维信公司报告，亦有违诚信。”

二、 员工未按约履行报告义务对案件争议的影响

基于报告义务的法律性质，当员工存在不履行、拒绝履行、虚假履行等违反报告义务的行为时，对用人单位和员工的权利义务会产生一定影响，现就报告义务的履行情况对司法实践中双方不同诉求的影响进行具体分析如下。

（一） 员工未按约履行报告义务的，原用人单位能否直接认定员工违约，并主张违约金？

依据《中华人民共和国劳动合同法》第二十五条规定：“除本法第二十二条和第二十三条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。”因此，用人单位仅能在法定情形下主张违约金，不能通过约定确定新的违约金情形。那么，单独约定报告义务时员工就需要向用人单位支付违约金，属于违反法律、行政法规的强制性规定而无效的约定。再结合前文所述，报告义务仅为竞业限制合同中附随义务而非主义务，那么仅违反报告义务亦难以被认为属于对竞业限制义务的实质根本违反。因此，用人单位主张员工承担违约金时，仍应当证明员工存在竞业限制的实质违约行为，裁审机构的认定也与法律规定一致。

如（2013）鼓民初字第 78 号案件中，江苏省南京市鼓楼区人民法院认为：“竞业限制义务是为劳动者设定的一种消极义务，劳动者应当以不作为的形式来履行竞业限制义务。只有当劳动者违反了竞业限制条款所约定的禁止性或限制性规定时，用人单位才可向劳动者主张违约金。但本案原告在《保密与竞业禁止协议》为被告设定了每月提交《竞业报告》积极义务，如未提交即视为违约，且约定了高额的违约金，该条款应属无效条款，对劳动者不产生约束力。”

又如（2020）沪 0104 民初 14108 号案件中，上海市徐汇区人民法院认为：“高绪楠与腾讯公司签订的《竞业限制协议》约定高绪楠承诺在竞业限制期内告知腾讯公司其就业等情况，高绪楠实际未履行该告知义务，但腾讯公司主张未按约告知即构成违反竞业限制义务，缺乏法律依据，本院不予采信。”

（二） 员工未按约履行报告义务时，原用人单位能否暂停支付竞业限制经济补偿？若因此暂停支付达到 3 个月时，员工能否主张解除竞业限制约定？

1、部分裁审案例认为用人单位仍应当支付竞业限制经济补偿。若用人单位超出 3 个月未支付的，员工有权解除竞业限制协议。

考虑到报告义务仅为附随义务，与作为经济补偿的竞业限制协议主义务显然不对等。因此，即便在双方约定了报告义务的完整履行是用人单位每月支付竞业限制经济补偿的前提，法院仍可能否认该等约定的效力，认为用人单位仍应当支付竞业限制经济补偿。若用人单位超出 3 个月未支付的，员工有权解除竞业限制协议。

如（2019）沪 01 民终 10557 号案件中，上海市第一中级人民法院认定：竞业禁止协议书约定报告义务为发放补偿费的必要条件。双方劳动合同于 2018 年 5 月 18 日解除，至 2018 年 8 月 16 日双方签订解除劳动合同协议时已近三个月。公司没有在满三个月时支付，应承担相应的后果。法院认为：“听潮公司以于祥国没有按约定告知其地址、联系方式、工作情况而未及时支付竞业限制经济补偿，理由不成立。一审根据查明的事实认定于祥国解除竞业禁止协议符合司法解释的规定并作出判决并无不当。”

又如（2021）苏 01 民终 1325 号案件中，江苏省南京市雨花台区人民法院一审认为：“众能公司并未按照约定向陈春杨履行支付竞业限制经济补偿的义务，故众能公司亦无权要求陈春杨按照《竞业限制履行声明》中的约定向其履行竞业限制义务，另众能公司提交

的证据亦不足以证明陈春杨违反了双方之间有关竞业限制的约定。……相关法律并未规定上述书面报告义务，且陈春杨在2019年7月17日离职后至2019年11月19日期间并未入职其他公司，《竞业限制履行声明》中有关书面向用人单位报告竞业限制履行情况的约定加重了陈春杨的义务，于法无据，故对众能公司的该项抗辩不予采信。”本案二审阶段由江苏省南京市中级人民法院维持原判。

又如（2016）粤03民终15762号案件中，广东省深圳市中级人民法院认为：“支付竞业限制补偿金与实质性履行竞业限制的承诺分别为用人单位与劳动者的基本合同义务，双方应当同时履行，劳动者是否履行报告义务应不影响其获利补偿金的权利，故敦泰公司以莫良华未履行报告义务作为其未履行支付补偿金义务的理由，依据不足，本院不予采纳。……莫良华因敦泰公司该违约行为要求解除合同的请求已得到本院支持。”（2016）粤06民终6435号案件中，广东省佛山市中级人民法院也持相同观点。⁴

在此基础上，双方仅约定报告义务，但未约定不履行报告义务会导致暂停发放经济补偿后果的，用人单位的主张更难获得裁审机构的支持，超出3个月未支付时员工将享有解除权。

如在（2020）沪0115民初85185号案件中，上海市浦东新区人民法院认为：“原告（公司方）认为被告（员工方）违反了报告义务，故认为不应支付竞业限制补偿金。被告确认其未按照合同约定履行报告义务，但是认为该义务并非是支付竞业限制补偿金的前提。对此本院认为，双方的合同中并未约定报告义务系支付竞业限制补偿金的前提条件，竞业限制补偿金系被告履行竞业限制义务的对价。故对原告的该项主张，本院不予支持。”

2、也有部分案例认为用人单位可以暂停发放经济补偿金，且此种情形属于非因用人单位原因导致未支付竞业限制经济补偿，对员工请求解除竞业限制的主张不予支持。

虽然报告义务为附随义务，但员工对报告义务的违反显然会让对方有合理理由怀疑其有较大的违约可能和危险，若双方明确约定了报告义务为补偿金支付的前提，也有案例对公司的主张进行了支持。但需要注意的是，暂停发放不等于免除用人单位在员工履行竞业限制义务情形下的发放义务，若员工实际上切实履行了竞业限制义务的，用人单位仍需补充支付竞业限制经济补偿。

（2019）川01民终10027号案件中，四川省成都市中级人民法院认为：“李云鹏仅向智明达公司报告了2017年8月、9月的任职、服务及投资的情况，之后，再未向智明达公司报告过其任职、服务及投资的情况。因此，智明达公司不应向李云鹏支付第三个月的竞业限制经济补偿。……根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题司法解释（四）》第八条（现为司法解释一第三十八条）‘当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿，劳动合同解除或者终止后，因用人单位的原因导致三个月未支付

⁴（2016）粤06民终6435号案件中，广东省佛山市中级人民法院认为：“竞业限制的履行中，用人单位在劳动者离职后按月向其发放竞业限制补偿金是其应当先予履行的义务，不应当以劳动者提供再就业的相关证明作为支付的前提。在竞业限制期间，用人单位应当主动审核劳动者的竞业限制履行情况，而不能怠于审核，更不能强行要求劳动者报备，并以此为借口拒绝给付竞业限制补偿。否则，如果用人单位很长时间未支付经济补偿，劳动者却还要履行竞业限制，则不利于对劳动者生存权的保护。……故本案中，达美公司以吴访恩未提供新的任职证明等报备材料作为其无需支付竞业限制补偿金的抗辩理由，理据不足，本院予以驳回。……吴访恩有权诉请解除竞业限制协议，吴访恩无需向达美公司履行竞业限制义务及支付违约金。”

经济补偿，劳动者请求解除竞业限制约定的，人民法院应予支持。’规定，智明达公司未向李云鹏支付竞业限制经济补偿金的情形，与前述法律规定不符，李云鹏要求解除竞业限制的主张不成立，于法无据，本院不予支持。”

（三） 员工未按约履行报告义务时，能否主张原用人单位按约支付竞业限制经济补偿？

在竞业限制争议的另一种情况——员工向用人单位主张竞业限制补偿金时，裁审机构一般会根据谁主张谁举证的原则，要求员工就未违反竞业限制义务进行证明。在此情况下，若劳动者没有履行报告义务也没有充分证明其履行了竞业限制义务事实的，也有裁审机构认为用人单位无需支付竞业限制经济补偿。

如（2019）苏 05 民终 11478 号案件中，苏州市中级人民法院认为：“协议（即竞业限制协议）对劳动者履行竞业限制义务是有要求的，当劳动者履行了协议约定的义务后才能享有斯堪纳克公司给付竞业限制补偿金的权利。权利与义务是统一的，义务是享有权利的基础。根据‘谁主张，谁举证’的原则，董岱主张斯堪纳克公司给付竞业限制补偿金，但未能提供充分有效的证据证实其全面、恰当地履行了竞业限制协议所约定的义务，且根据协议其已经实质性违反竞业限制义务，故其主张斯堪纳克公司给付竞业限制补偿金的请求，缺乏事实依据，本院碍难支持。”

（四） 员工未按约履行报告时，对案件审理、证据认定等还存在哪些影响？

根据我们检索的案例，在员工违反报告义务且公司存在其违反竞业限制义务的初步证据时，裁审机构倾向于提高对公司证据的采信程度，综合认定员工的违约行为。

（2020）粤 03 民终 7061 号案件中，广东省深圳市中级人民法院认为：“王杏娟未履行上述约定的报告义务，在南玻公司多次催告后均未予履行，违反了《竞业禁止协议》第三条关于报告义务的规定，已构成违约。其次……其于从南玻公司离职当月即由与南玻公司存在竞争关系的企业购买社会保险，应推定其与新旗公司形成劳动关系，违反了《竞业禁止协议》约定的竞业限制义务，亦构成违约。一审法院依据《竞业禁止协议》约定，判令王杏娟依约向南玻公司支付违约金 300000 元，符合双方约定，且没有过高之处，本院依法予以维持。”（2021）粤 03 民终 8384 号、（2021）粤 0305 民初 6723 号、（2021）粤 03 民终 2310 号案件和本案持相同观点。⁵

⁵（2021）粤 03 民终 8384 号案件中，广东省深圳市南山区人民法院认为：“杉川公司已按约定及时足额发放了胡丽麒竞业限制补偿金，但胡丽麒违反约定及违背诚实信用原则，既未向杉川公司履行从业信息报告义务，亦在实际上入职了与杉川公司有竞争关系的乐动公司，并有刻意隐瞒的嫌疑，其行为已构成严重违反‘竞业限制协议’，依法应承担违约责任。”本案广东省深圳市中级人民法院维持原判。

（2021）粤 0305 民初 6723 号案件中，广东省深圳市南山区人民法院认为：“原告（公司方）已按约定及时足额发放了被告（员工方）竞业限制补偿金，被告违反约定及违背诚实信用原则，未如实向原告履行就业信息报告义务，并存在入职与原告具有竞争关系的发林公司、OPPO 公司的情况，已构成违约，故本院依法采信原告主张，认定被告违反了竞业限制协议，依法应承担相应违约责任。”

（2021）粤 03 民终 2310 号案件中，广东省深圳市中级人民法院认为：“杨婧妮未履行上述约定的报告义务，在南玻公司多次催告后仍未履行，违反了《竞业禁止协议》第三条关于报告义务的规定，已构成违约。其次，案外人深圳市新旗滨科技有限公司（以下简称新旗公司）于 2016 年 11 月至 12 月为杨婧妮购买了社会保险，……在杨婧妮未提交充分证据证明其与新旗公司双方实际并未形成劳动关系的情况下，其于南玻公司离职当月即由与南玻公司存在竞争关系的企业购买社会保险，应推定其与新旗公司形成劳动关系，违反

(2020)沪01民终7497号案件中，上海市第一中级人民法院认为：“钱柄桦从腾讯公司离职后，虽然与A公司签订了劳动合同，但其一，钱柄桦对在A公司的实际工作地点、工作情况未作有效描述，对A公司进行的考勤等管理活动未进行举证；其二，钱柄桦离职后未按照腾讯公司竞业限制通知书要求汇报工作情况；其三，钱柄桦……多次进入B公司办公地，对辩称的参加研讨会原因，又没有提供相关证据加以证明。因此，钱柄桦在竞业限制期间违反约定为B公司服务，具有高度盖然性。”(2016)沪0115民初72382号案件中，上海市浦东新区人民法院也存在相同的认定。⁶

(2020)沪0114民初16915号案件中，上海市嘉定区人民法院认定：“《竞业限制协议》约定，不论原告（员工方）因何种原因离开被告（公司方），原告均应在进入新用人单位就职前向被告书面说明新的用人单位的名称、性质和主营业务。……现被告针对原告离职后同时为上海器魂智能科技有限公司、维知科技张家口有限责任公司提供服务提出合理怀疑，并提供初步证据，原告仅简单否认，未予合理解释或提供证据予以反驳。原告未提供其离职后的实际工作地点、离职后社会保险缴费记录、蓝海公司发放工资的记录等由原告掌握且能说明其离职后的实际工作情况的材料，相应举证不利法律后果自行承担。”

(2022)京0108民初14581号案件中，北京市海淀区人民法院就公司拍摄胡晓圆走入竞对公司办公区的七段视频是否能够作为证据使用时，认为“离职后入职竞争对手的违约行为，通常具有隐蔽性，有关证据不易取得。百度在线公司已多次催告胡晓圆依约主动报告就业单位，在其拒不回应之后才拍摄上述视频，可以理解为守约方出于救济自身权益之目的与动机而进行取证。……故秉承利益衡量理念予以考量，上述七段视频不应被排除，可以作为认定案件事实的根据。”

（五） 员工未按约履行报告义务时，对违约金的认定是否存在影响？

因员工未按约履行报告义务的行为属于对诚实信用原则的违背，若员工实质违反竞业限制义务，裁审机构认定违约金金额时，倾向于将未按约履行报告义务的不诚信行为作为确定违约金金额的酌定因素之一。

(2020)沪01民终7497号案件中，上海市第一中级人民法院认为：“关于违约金是否过高的问题。本院认为，用人单位的商业秘密可能因劳动者的竞业行为遭受侵害进而造成利益损失。根据双方竞业限制约定、钱柄桦原工资待遇、经济补偿金标准、钱柄桦自离职后就未按约定汇报工作等情况，本院认可一审法院判定的违约金数额，对钱柄桦关于违约金过高的主张，不予采纳。”

(2022)京01民终1548号案件中，北京市第一中级人民法院认为：“王燕飞在离职后即马上入职了与诺维信公司有竞争关系的公司，从根本上违背了双方的约定，其行为有失诚信；且王燕飞离职后并未履行向诺维信公司的报告义务，告知诺维信公司其入职的单位等信息，此义务虽然并非法定义务，但属于双方约定的义务之一，故王燕飞仍旧应当遵守，

了《竞业禁止协议》约定的竞业限制义务，亦构成违约。”

⁶ (2016)沪0115民初72382号案件中，上海市浦东新区人民法院认为：“就双方的庭审陈述及现有证据而言，泛亚公司关于屈宝鹏在竞业限制期限内为宁波吉利汽车研究开发有限公司提供服务的主张更具合理性。经查，泛亚公司的工商登记经营范围中整车和车身设计与开发与宁波吉利汽车研究开发有限公司的汽车及关键零部件的研究和开发存在部分重合，两者存在同业竞争关系。此外，屈宝鹏在竞业限制期内未向泛亚公司履行告知义务。综上，本院认为屈宝鹏在竞业限制期限内存在违反竞业限制义务的行为。”

其未向诺维信公司报告，亦有违诚信。故一审法院综合考虑到王燕飞在诺维信公司的任职情况、王燕飞的违约情形及给诺维信公司造成的损失，秉承双方权利义务应趋于对等的公平原则、诚实信用原则，认定王燕飞应依据协议约定向诺维信公司支付违反竞业限制义务违约金，并无不当。对于王燕飞提出酌减违约金的主张，本院不予支持。”（2020）京 01 民终 4986 号案件与本案持相同观点。⁷

（2022）京 0108 民初 14581 号案件中，北京市海淀区人民法院认为：“四、胡晓圆应否向百度在线公司支付违反竞业限制义务违约金。……其二、百度在线公司曾连续七次提醒胡晓圆，应依约报告离职后的就业情况，胡晓圆均置之不理，直至诉讼庭审时仍拒绝透露其离职后的实际就业情况，有违诚实信用原则。……综合考虑到胡晓圆在百度在线公司的任职情况及薪酬标准、胡晓圆的违约情形、过错程度及其给百度在线公司造成的损失、竞业限制相关协议的履行等情况，秉承公平原则、诚实信用原则，并同时考量本院已认定胡晓圆应返还竞业限制补偿金的情况，根据当事人的主张，本院酌情对违约金数额予以调整，认定胡晓圆应当向百度在线公司支付违反竞业限制义务的违约金 500000 元。”

（2019）苏 05 民终 7246 号案件中，江苏省张家港市人民法院一审认为：“关于违约金的数额，一审法院着重从以下几方面考量：一、梁晓亮主观过错明显：……其次，梁晓亮在就职引航公司后，在长达一年余的时间内，向汉酶公司提交了十四份虚假的《就业状况申明》，证实梁晓亮明知引航公司为与汉酶公司具有竞争关系的企业。梁晓亮之所以作虚假陈述，只能理解为其意图规避承担竞业限制义务、有可能还包括继续向汉酶公司领取竞业限制补偿费。在每一份《就业状况申明》中，梁晓亮还承诺如其对近期就业状况做虚假陈述，愿承担违反竞业限制义务的法律后果。其之旦旦誓言，对汉酶公司具有非常强的欺骗性。……一审法院酌情认定梁晓亮应向汉酶公司支付违反竞业限制义务违约金 150 万元。”江苏省苏州市中级人民法院二审中，虽基于公平原则将违约金金额调整为 84 万元，但并未否认一审法院认定时的考量因素。因此，虚假履行报告义务的行为可能会增加裁审机构认定的违约金数额。

（六）员工采用虚假陈述的方式履行报告义务的，还可能存在需承担刑事责任的严重后果

因员工虚假履行的行为存在欺骗性质，存在案例认定负有竞业限制的员工以虚假履行报告义务隐瞒实质的竞业限制违约行为，属于骗取用人单位的经济补偿，构成诈骗罪。

8

（2017）浙 1021 刑初 5 号案件中，玉环县人民检察院指控肖六月从迈得公司离职

⁷ （2020）京 01 民终 4986 号案件中，北京市第一中级人民法院认为：“关于违约金数额是否过高问题。王淮庆从字节跳动公司离职后，从未依照双方约定的《竞业限制协议》定期向字节跳动公司提供履行竞业限制义务的证明，且其在仲裁阶段隐瞒已入职壹泽公司事实，主观恶意较大，有违诚实信用原则。一审法院根据王淮庆违反竞业限制义务的持续时间、过错程度以及字节跳动公司已经支付的竞业限制补偿等因素，认定双方于《竞业限制协议》中约定的违约金数额并不存在畸高的情形，并无不当，本院予以确认。”

⁸ 《中华人民共和国刑法》第二百六十六条 诈骗公私财物，数额较大的，处三年以下有期徒刑、拘役或者管制，并处或者单处罚金；数额巨大或者有其他严重情节的，处三年以上十年以下有期徒刑，并处罚金；数额特别巨大或者有其他特别严重情节的，处十年以上有期徒刑或者无期徒刑，并处罚金或者没收财产。本法另有规定的，依照规定。

后具有竞业禁止义务，竞业限制期间肖六月需提交任职情况证明。但肖六月设立铭富公司，经鉴定，该公司和迈得公司从事同种行业。因此，肖六月在违反竞业禁止规定的情况下仍虚构就业证明，向迈得公司骗取 2013 年 6 月 25 日至 2013 年 9 月 14 日期间的竞业禁止补偿金 12000 余元，其行为已构成诈骗罪。玉环县人民法院认为：“被告人肖六月法制观念淡薄，以非法占有为目的，采用虚构事实、隐瞒真相的手段，诈骗公私财物，数额较大，其行为已构成诈骗罪。”

但因诈骗罪需满足员工存在以非法占有为目的，虚构事实或隐瞒真相，骗取公司数额较大的财物等法律要件，由于刑法的谦抑性、劳资关系的不平等性，以及在用人单位救济方式多样性等原因，用人单位追究员工刑事责任获得裁审机关支持的可能性较为有限。

三、用人单位与员工约定报告义务的合规性建议

（一） 建议用人单位合理约定报告义务

1、**合理设置员工履行报告义务的期限。**建议与发放经济补偿金的时间点结合约定定期报告的时间，对更换工作时约定特殊报告时间，并在员工未履行时设置合理的宽限期以及催告期限。

2、**合法约定报告义务所需提供的材料。**一方面，建议用人单位分类别约定所需提供的材料，区分员工未就业和已就业时情形，就对应情形设定相应的提交材料要求。另一方面，用人单位约定时还应当注意遵守《个人信息保护法》的规定，建议用人单位就获取报告内容、对报告内容进行调查核实等获得员工的同意，并以最小必要原则进行处理。

3、**恰当设定违约责任。**建议用人单位准确认定报告义务的法律性质和违反后果，从诚信原则角度出发约定违约后果，如约定暂停发放竞业限制经济补偿。并声明因员工违反报告义务导致暂停支付竞业限制经济补偿的，员工仍需履行竞业限制义务，以起到督促员工履行报告义务等作用。

（二） 建议用人单位严格按照约定履行己方义务，督促员工履行报告义务

1、**履行前的告知提示。**用人单位可以在约定的报告义务履行时间前，由公司 HR 部门向员工离职时留存的电子方式，告知员工将要履行的报告义务以及需准备的材料等事项。

2、**履行时的资料核验。**用人单位需就员工履行时提供的信息和材料进行核验和甄别，关注是否存在虚假信息、社保代缴以及各项资料中的用人主体不一致等情形。

3、**未按约履行报告义务的处理。**在员工存在未履行或者虚假履行的情形时，建议用人单位以督促员工履行竞业限制报告义务和竞业限制义务为目的，向员工发出催告函件，要求员工提交/补正材料，并在函件中载明在其提交材料前暂停发放经济补偿，且员工不能因此主张解除竞业限制协议，而应当继续履行竞业限制协议。在催告函件发出

后合理时间内未回复的，用人单位可以按照约定，在三个月内可考虑暂时不予发放经济补偿金。如员工补交了约定的材料且并未违反竞业限制义务的，建议补发停发的经济补偿。

4、进入仲裁阶段后对报告义务的运用。若员工在催告后仍不履行或者虚假履行报告义务的，用人单位需及时收集证据，确定是否进入仲裁程序。考虑到仲裁的不确定性，建议在三个月内完成。若有实质违约行为的，进入仲裁程序后，除主张违反竞业限制义务外，还可以主张违反报告义务，从员工的主观恶意、对诚信原则的违反等角度，根据具体案件提出相应的主张。